



● 科研出版

▶ 科研出版

▶ 新书推荐

■ 新书推荐

### 《企业劳动关系评价指标体系研究》于欣(著)

2011-08-27 | 访问次数: | 编辑: rky | 【大 中 小】



于欣 (作者)

#### 内容简介

《企业劳动关系评价指标体系研究》的整体逻辑思路是：企业劳动关系的理论分析框架——从理论上预选企业劳动关系评价指标——对企业劳动关系评价指标进行实证筛选并确定权重——企业劳动关系评价指标体系的实证分析和应用。

本研究共分六个部分。在第一部分导论中，主要从研究背景的角度分析了本研究的重要性，并提出了研究的问题和研究技术路线。在此基础上界定了相关核心概念，并对研究方法进行说明。

第二部分和第三部分是《企业劳动关系评价指标体系研究》构建企业劳动关系评价指标体系的理论准备部分。其中，第二部分是对相关文献的回顾，主要沿两条主线展开：首先是对劳动关系相关理论的回顾，对劳动关系实践发展历程中劳动关系的理论发展脉络进行梳理，对劳动关系系统理论和策略理论的研究和模型进行综述。其次是对劳动关系评价的相关研究进行回顾，包括在劳动关系相关研究中提出的评价指标和专门的劳动关系评价指标体系的研究，主要对国外和国内目前已有的劳动关系评价指标体系的研究成果进行了总结和分析。

#### 序言

《企业劳动关系评价指标体系研究》是作者的博士论文，而今论文出版，不仅是其学术研究的一个标志性成果，对于我国的劳动关系研究领域来说，也有着理论和实用价值的学术贡献。作为导师，看到自己的学生论文出版，当然是件开心的事情。因此，也想就作者研究的这一课题及其写作说上几句。

劳动关系作为社会经济生活中最基本、最重要的社会关系之一，它的运行与发展直接影响到整个社会的稳定与进步，它的和谐与稳定直接影响到社会经济与政治的发展。所以，构建和谐稳定的劳动关系，是促进社会经济和谐发展的基础，是建设社会主义和谐社会的主要内容。

构建和谐稳定的企业劳动关系，首先需要对企业劳动关系状况及其存在问题进行全面的了解和科学的评价，而这种评价需要一套系统和科学的评价指标体系。关于企业劳动关系的评价指标，在市场经济国家已经有学者在这方面进行过较为深入的研究，其研究成果并被运用到实际当中。但由于政治、经济和社会结构的不同，国外的这一成果在中国很难适用。

序

导论

目录

第一章 文献综述

第一节 研究背景与研究意义

第二节 研究问题的提出

第三节 相关概念界定

第四节 研究结构与技术路线

第五节 研究方法

第六节 研究创新与贡献

第一节 劳动关系理论回顾

第二节 劳动关系评价研究

第二章 企业劳动关系评价指标体系的理论分析

第一节 企业劳动关系的理论分析框架

第二节 企业劳动关系的外部环境分析

第三节 企业劳动关系的主体

第四节 企业劳动关系的运行和协调

第五节 企业劳动关系的表现与产出

第六节 我国企业劳动关系的背景及现状

第三章 企业劳动关系评价指标体系的构建

第一节 企业劳动关系评价指标体系构建的思路

第二节 评价指标体系构建的基本原则

第三节 评价指标的理论预选

第四节 评价指标的实证筛选

第五节 评价指标体系的最终确定

第六节 指标权重的确定

第四章 企业劳动关系评价指标体系的实证分析

第一节 数据收集

第二节 评价方法

第三节 企业劳动关系的综合评价

第四节 小结

第五章 研究总结、对策建议和研究展望

第一节 研究总结

第二节 基于研究的相关建议

第三节 研究局限与未来研究展望

附录

参考文献

本书是在我博士论文基础上进一步补充、修正而成，如今付梓，一段历经“折磨”的日子又浮现在眼前。不过回头品味，亦苦亦甜、百感交集，但最感谢那段日子给我未来人生带来的宝贵财富。

论文的完成，最想感谢的人之一是我的导师常凯教授。常老师对中国劳动关系长达数十年的研究与探索，他对以人为本的和谐劳动关系的向往和坚持，不但推动着这个学科的前进，同时也对政府、企业乃至社会各界对这一问题的不断认识和高度重视，起了重要的作用。常老师严谨的治学态度和对学术前沿的敏锐洞察力深深地影响着我。从论文的选题、提纲的拟定、论文的反反复复修改直到最终定稿的整个过程，都是在导师的严格要求和悉心指导下进行的。

论文的写作还得到了其他老师的启迪和指点。感谢曾湘泉教授、孙光德教授、姚裕群教授、程延园教授在开题和写作过程中给予我极具价值的指导意见和建议。他们宝贵的建议大大开拓了我的研究思路，使我的写作少走了许多弯路。

[>>返回](#)

Copyright (c) 2010 中国人事科学研究院 版权所有

地址：北京市朝阳区北湖渠路15号院3号楼 邮编：100101 院办电话：010-59762700

科研管理处：010-59762558、59762526

京ICP备10211434号